

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ УСПЕШНОСТИ КАРЬЕРЫ МЕНЕДЖЕРОВ В ПЕРИОД ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

В настоящее время в связи с качественными изменениями, произошедшими в нашей стране, все более актуальной становится проблема карьеры. В отечественной печати все чаще стали появляться различные пособия по управлению карьерой. В большинстве из них авторы рассматривают лишь внешние характеристики карьеры, такие как виды, стадии, способы планирования карьеры и т.д. При таком подходе вполне закономерно возникает вопрос: насколько значимыми факторами успешной карьеры являются собственно психологические характеристики. К сожалению, эта проблема слабо изучена, хотя и очень важна.

Изучение влияния на развитие карьеры таких субъективных качеств, как, например, личностные и интеллектуальные, даст возможность в дальнейшем разрабатывать эффективные модели развития и сопровождения карьеры перспективных специалистов и руководителей в российских организациях.

Целью данного исследования является выявление психологических факторов, оцениваемых самими российскими специалистами как более значимые для успешного карьерного роста, делающие человека востребованным на современном рынке труда.

Понятие «психологические факторы карьеры» мы определили как профессионально значимые качества личности. Данные качества можно объединить в две группы:

- профессионально важные качества, обусловленные особенностями личности;
- профессионально важные качества, обусловленные особенностями познавательной сферы, интеллектом человека.

Перед исследованием ставились следующие задачи:

1. Провести теоретическое исследование психологических аспектов проблемы развития карьеры и подходов к данной проблеме в трудах отечественных и зарубежных психологов.
2. Разработать методику исследования значимости личностных и интеллектуальных качеств успешности карьерного роста и провести ее проверку на надежность, валидность в группе экспертов.
3. Провести экспериментальное исследование предпочтений психологических факторов карьеры для успешного карьерного роста
4. Разработать рекомендации по управлению карьерой для использования в профессиональном консультировании перспективных руководителей.

В основу исследования была положена следующая гипотеза: в период трансформации экономики для успешного карьерного роста с позиции работодателя на рынке труда личностные качества менеджера оцениваются как более значимые, чем интеллектуальные.

Основанием для выдвижения данной гипотезы послужили следующие предпосылки:

1. Анализ современной зарубежной литературы показал, что основные рекомендации по сопровождению карьеры связаны с необходимостью формирования личностных качеств, прежде всего, таких, как инициативность, ответственность, коммуникативность.

2. Анализ отечественной литературы по вопросам планирования и развития карьеры также позволил обнаружить подобную тенденцию к смещению значимости обуславливающих успешную карьеру психологических качеств в сторону личностных.

3. Оценка содержания и задач социально-адаптационных программ для безработных, ищущих работу и перестраивающих свой профессиональный план в соответствии с требованиями рынка труда, показала, что большинство упражнений по развитию умений профессионального самоопределения и профессионального роста связаны с развитием личностных качеств. К интеллектуальным качествам в профессиональном консультировании безработных обращаются преимущественно в контексте оценки профессионального опыта и формирования профессиональных навыков при переобучении на новую специальность.

Для проверки гипотезы нами была разработана комплексная методика исследования предпочтений субъективных факторов карьеры – личностных и интеллектуальных. При построении методики использовались данные о профессионально важных качествах менеджеров, приведенные в литературе по управлению персоналом, а также методики исследования личности и интеллекта, такие как 16PF Кеттелла, WAIS Векслера, прогрессивные матрицы Равена, методика Голланда, тест интеллекта Амтхауэра.

Для определения валидности методики был использован метод экспертной оценки. Группа независимых экспертов – ведущих специалистов, преподавателей факультета психологии УрГУ им А.М. Горького, провела экспертную оценку методики и сделала заключение, что выделенных личностных и интеллектуальных качеств достаточно (в рамках исследовательской задачи) и методика отвечает поставленным целям.

Для определения надежности методики был проведен ретест с интервалом, который составил 1 месяц. В повторном исследовании участвовало около 50% всех испытуемых. Коэффициент корреляции между

результатами первого и второго исследования составил 0.53 при уровне значимости 0.95.

Основные исследования проводились в Институте переподготовки кадров УГТУ-УПИ. Основная группа испытуемых – участники и выпускники Президентской Программы подготовки управленческих кадров.

В исследовании участвовало 104 человека, из которых 63 – мужчины, 41 – женщина. Возраст испытуемых – 27–40 лет.

Всех участников эксперимента можно разделить на группы по следующим признакам: специальность, должность, стаж работы, уровень доходов, количество должностных ступеней, пройденных за пять лет. Таким образом, в данной выборке представлены менеджеры с различным стажем работы, с разной направленностью образования, занимающие должности разных уровней.

Испытуемым предъявлялся опросник, представляющий собой список личностных и интеллектуальных качеств, составленных попарно. Из пары качеств испытуемый должен выбрать одно, наиболее значимое для успешного карьерного роста, и занести ответ в бланк фиксации результатов.

В исследовании были получены следующие результаты:

На первое место испытуемыми ставится такое качество, необходимое для успешности карьеры, как системное мышление. На втором месте стратегическое мышление, далее профессиональное мышление, ответственность, инновации, логика и интуиция.

На последнем месте оказались общительность, самодостаточность, рационализм и инициативность.

Результаты исследования показали, что сами менеджеры считают более значимыми для успешного карьерного роста интеллектуальные качества.

Как можно видеть, выдвинутая в начале исследования гипотеза не подтвердилась. Выявленная в исследовании тенденция указывает на то, что профессионально важные качества, относящиеся к интеллектуальным, оцениваются успешными специалистами как имеющие большее значение для успешной карьеры, чем профессионально важные качества, относящиеся к личностным.

Можно предположить следующую интерпретацию полученных экспериментальных данных.

Выдвигая в начале исследования гипотезу, мы исходили из того, что в условиях профессиональной среды личностные качества имеют более весомое значение для оценки человека как профессионала, и поэтому именно личностными качествами обуславливается успешность профессионального (карьерного) роста специалиста и руководителя.

Такое положение является типичным для профессионально-трудовых отношений в условиях относительной стабильности, предсказуемости, традиций, регламентов и нормативов, характерных для стран с устоявшейся рыночной экономикой. В таких условиях очень высока ценность ответственности, умения ориентироваться на заданные нормативы и форматы, а также других социально значимых характеристик человека. В условиях трансформации российской экономики от плановой к рыночной такие стандарты поведения находятся в стадии становления. Личностные профессионально важные качества, которые в Европе получили определение евроквалификаций или ключевых квалификаций, в российской экономике еще четко не определены и потому не востребованы.

Также приемлем и другой вариант объяснения результатов: большинство рекомендаций относительно того, как сделать успешную карьеру, исходят из задачи – заинтересовать своей кандидатурой потенциального и реального работодателя. Для этого, как правило, используются рекомендации по эффективной подготовке к собеседованию, по созданию конкурентоспособного имиджа и т.п., то есть, прежде всего, рекомендации, ориентирующие на определенный тип поведения, обеспечивающий успех, основанные на использовании сильных сторон личности. В реальности, как следует из полученных нами экспериментальных данных, в основе карьеры лежит умение рассмотреть профессиональную ситуацию в ее целостности, в системе, выработать свой собственный стратегический план успеха. Для этого востребованными становятся, прежде всего, интеллектуальные качества, тогда как для реализации задуманного плана, безусловно, значимы личностные характеристики специалиста.

Оба варианта интерпретации позволяют сформулировать следующие выводы:

1. В настоящее время в условиях формирования рыночных отношений профессионально-трудовые отношения не имеют определенных норм и социальных стандартов. Поэтому на данном этапе для успешной карьеры более значимы профессионально важные качества, относящиеся к интеллектуальным, а именно – системное и стратегическое мышление, профессиональный интеллект.

2. Вслед за развитием профессионально-трудовых отношений, характерных для стран со сложившейся рыночной экономикой, возрастает значимость для успешной карьеры личностных качеств специалиста. Это обусловлено тем, что стабильное организационное развитие предполагает предсказуемость организационного поведения, соответствующего определенным социальным стандартам и основанного на личностных качествах работников.

3. Рекомендации по карьерному росту для российских специалистов должны ориентировать их на то, что для успешной карьеры в условиях трансформации российской экономики требуются:

а) стратегическое системное мышление, позволяющее выработать свою индивидуальную стратегию профессионального продвижения;

б) личностные качества на этапе ее реализации.

Результаты исследования могут быть использованы психологами в профессиональном консультировании, а также молодыми руководителями и специалистами при планировании и развитии своей карьеры. Данная работа является частью комплексного научного исследования на тему «Исследование моделей и факторов карьеры перспективных специалистов и руководителей в условиях трансформации экономики России», проводимого в рамках Российско-Французского проекта «TEMPUS – TACIS».

*Е. А. Казакова*

### **ИССЛЕДОВАНИЕ ВЫСШИХ АКТУАЛЬНЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСОКИМ ЛИДЕРСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В ПЕРИОД ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ**

Сущность исследуемой проблемы заключается в том, что, с одной стороны, рынок труда испытывает острую нехватку высококвалифицированных менеджеров с уровнем подготовки, отвечающим современным требованиям менеджмента. С другой стороны, у перспективных молодых специалистов и руководителей возникает проблема неудовлетворенности своим местом в организации и трудности реализации своего творческого потенциала в профессиональной деятельности. Общий смысл данной работы состоял в нахождении и исследовании психологических причин профессионально-квалификационного несоответствия спроса и предложения специалистов с высоким лидерским потенциалом на рынке труда, а также в разработке научно-методических рекомендаций по сопровождению карьеры молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом.

Данная работа является частью комплексного научного исследования на тему «Исследование моделей и факторов карьеры перспективных специалистов и руководителей в условиях трансформации экономики в России», проводимого в рамках Российско-Французского проекта TEMPUS – TACIS.

Основным предметом исследования явились личностные характеристики, интернальность и высшие актуальные потребности молодых специалистов с высоким лидерским потенциалом.